

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

**ACCIÓN LABORAL. Plataforma para la
Implantación de Programas de Inclusión
Laboral para Colectivos**

CIF:V09409749

C/Carlos Marx nº: 2-4 Bajo.
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

ACCION LABORAL (PLATAFORMA PARA LA IMPLANTACION DE PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN COLECTIVOS DESFAVORECIDOS)

Forma jurídica

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO

Número de socios (en caso de asociaciones)

4

Número de miembros Junta/Patronato

3

Dirección - CP - Población

C/Carlos Marx 2-4, bajo, 50015, ZARAGOZA

Sector/Ámbito de actuación.

PROMOCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS, TANTO A NIVEL INDIVIDUAL COMO COLECTIVO, IMPULSANDO EL RECONOCIMIENTO Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES O CULTURALES, PARTICULARMENTE DE QUIENES SUFREN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD O SE ENCUENTRAN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Actividad principal

DESARROLLO DE PROGRAMAS DE EMPLEO, ASESORAMIENTO Y FORMACION

Colectivo principal atendido

TODAS LAS PERSONAS, TANTO A NIVEL INDIVIDUAL COMO COLECTIVO

Año comienzo actividad.

2003

Número de personas empleadas - media anual

328

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

124

Número de voluntarios

0

Persona contacto

ENEKO GARRASTATXU MERINO

E-mail contacto

EGARRASTATXU.ZG@ACCIONLABORAL.COM

Página web

WWW.ACCIONLABORAL.COM

GENERAL

Tendencias Globales

- 1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
 - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
 - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
 - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
 - Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
 - Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

Para Acción Laboral es importante y por lo tanto periódicamente analiza el contexto de acuerdo a un análisis PEST, se hace un análisis interno de la entidad y realizamos un DAFO, con su matriz de priorización y obtenemos los puntos clave de trabajo que junto con el análisis de nuestros grupos de interés servirán para definir nuestro Plan Estratégico con sus Objetivos Estratégicos de los que realizamos un seguimiento periódico a través de los indicadores establecidos en nuestro Cuadro de Mando Integral. En situaciones excepcionales como lo ocurrido en el año 2020, hemos realizado un nuevo análisis del contexto que nos ha servido para priorizar y activar algunos de nuestros objetivos estratégicos que ya teníamos marcados pero hemos matizado y desarrollado en un espacio de tiempo mucho menor que el planificado inicialmente mediante el uso de metodologías ágiles.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

Es muy importante establecer Alianzas con otras entidades para poder asumir con éxito todos los cambios que ocurren a nivel global y estas alianzas estratégicas pueden llevarse a cabo con proveedores, competidores, socios, personal de la entidad y todos aquellos grupos de interés claves.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

La entidad tiene elaborado y aprobado un Plan Estratégico con acciones a corto y medio plazo ya que se establece el plan para tres años y con revisión anual.

Asociado a este Plan Estratégico está elaborado un Plan financiero con la misma duración y se han establecido los protocolos ambientales de actuación de la entidad y un Código ético que se revisa y actualiza con la misma duración que el Plan Estratégico pero se hace seguimiento anual

Este plan ha sido comunicado a todas las personas que forman parte de esta entidad y se ha desplegado en todos los aspectos.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización aplica y evalúa mediante sistemas de control y análisis y los evalúa regularmente para lograr la optimización de los recursos de los que dispone.

4.1 Información adicional

Acción Laboral trabaja mayoritariamente con subvenciones del sector público y una pequeña parte es privada. Para mantener la sostenibilidad en el tiempo estamos trabajando en que las dos partes se equilibren un poco más por si una de ellas falla. Todo esto ha sido contemplado en el análisis del contexto y en la elaboración de los objetivos estratégicos y por ello se han establecido unos indicadores específicos que se analizan periódicamente y que sirven para ver si estamos en el buen camino o para detectar alguna posible desviación y poner así las acciones preventivas o correctivas correspondiente.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se asigna a determinadas partidas o proyectos en función de los planes que se pongan en marcha o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

5.1. Información adicional

Debido a la inversión realizada, aún estamos trabajando para conseguir estar en positivo pero aún no se ha conseguido.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

Acción Laboral tiene identificados todos sus grupos de interés, cada grupo está dividido en subgrupos, hemos analizado las necesidades y expectativas de cada uno de estos subgrupos, las líneas de Visión y Objetivos Estratégicos relacionados, el interlocutor de cada uno de ellos con la entidad, el responsable de la empresa, los métodos de captación de necesidades y expectativas y la importancia que tiene para nosotros dicho grupo de interés.

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

7.1. Información adicional

Tenemos establecidos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas cada uno de los grupos y subgrupos de interés que tenemos identificados. Los mecanismos están adaptados a cada grupo de interés y podemos relacionar alguno como:

- Encuestas de satisfacción adaptadas a cada colectivo.
- Recogida y análisis de Quejas y reclamaciones.
- Reuniones periódicas o bien presenciales o virtuales.
- Puntuaciones obtenidas en las convocatorias o licitaciones.
- Normativa específica.
- Participación en ferias y otros eventos.
- Intercambio de información de interés y/o resultados de diversos indicadores.
- Estudios de mercado.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).

8.1. Información adicional.

Las acciones de la entidad están a disposición pública

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno de vez en cuando.

9.1.- Información adicional.

La entidad tiene su auditoría de cuentas de las actividades que realiza y publica sus datos.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

Se rinden cuentas trimestralmente

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

11.1.- Información adicional

La entidad tiene elaborado un código ético y de conducta a disposición de todo el personal de la entidad y de todos los grupos de interés.

Además, los responsables del personal trabajan en la elaboración del mismo, junto con la elaboración, revisión y actualización de las políticas de RRHH y son informados periódicamente por la dirección de los posibles cambios, participando de los mismos.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización.

12.1. Información adicional

Para que todo el persona conozca las normas de actuación y la cultura de la empresa al entrar en la misma y con la firma del contrato se le da un manual de acogida y otro de buenas prácticas ambientales.

Además se les informa de todas las modificaciones periódicas que van ocurriendo, a través del correo electrónico.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

13.1. Información adicional

Acción Laboral cuenta con un Plan Rector de Responsabilidad Social 2019-2022. Este Plan ha sido desarrollado para definir y desarrollar la estrategia de sostenibilidad de Acción Laboral, hacer visible impacto social que conllevan nuestras actuaciones.

Para su definición hemos seguido los siguientes pasos:

- Revisión y Análisis del Plan Director anterior y sus logros.
- Identificación de los Factores Clave para la integración de la cultura de sostenibilidad.
- Reflexión interna de la organización para identificar cómo nuestras competencias clave pueden generar valor compartido en beneficio de la sociedad.
- Revisión del análisis de materialidad de los GIs.
- Revisión del Plan Estratégico teniendo en cuenta la dimensión económica, social y ambiental.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

14.1. Información adicional

Hay establecidos una serie de objetivos alienados con los Objetivos Estratégicos y asociados a tres grupos de interés que son:

1. Las personas
2. Los clientes
3. La sociedad

Se han establecido una serie de indicadores para cada uno de estos grupos de interés y su seguimiento se hace a través del Cuadro de Mando Integral.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

Con todos los grupos de interés, entre los que se encuentran nuestros clientes tenemos establecida una sistemática de evaluación de su satisfacción a través de unas encuestas de las que se recogen los resultados y se hace seguimiento periódico y se compara con los datos de los años anteriores para ver la tendencia.

Además se recogen los comentarios que sirven para seguir mejorando en nuestros servicios y se establecen reuniones periódicas con ellos en las que se les pregunta por el grado de satisfacción de nuestros servicios y se toma nota de las mejoras propuestas o de las nuevas necesidades surgidas.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

Diferentes modelos según la información solicitada.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

Como hemos comunicado en el punto anterior tenemos diversos mecanismos de recogida de propuestas de mejora. Entre estos podemos destacar:

- Encuestas específicas relacionadas con los servicios que ofrecemos.
- Informes de seguimiento de los servicios prestados.
- Reuniones con los diferentes clientes.
- Quejas y reclamaciones recibidas.
- Reuniones con los clientes.
- Valoración de las memorias presentadas.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada, más allá de un diagnóstico previo y/o análisis de la realidad antes de comenzar a prestar el servicio.

18.1. Información adicional

En todos los servicios que se están ofertando por parte de Acción Laboral se ofrece una innovación basada en la dilata experiencia de la entidad y en las nuevas formas de trabajo, nuevos productos desarrollados y en el estudio de necesidades detectadas entre nuestros grupos de interés.

Hemos desarrollado un proceso específico de innovación mediante el cual recogemos las ideas innovadoras del personal que trabaja en la entidad y se hace un análisis de las mismas para priorizar las relevantes.

Estamos en proceso de elaboración de una forma de trabajo para estandarizar este procedimiento y que sea interiorizado por la organización para que sea más eficaz y sencillo de llevar a cabo.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de

los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

19.1. Información adicional

Se comercializa el producto/servicio y se asesora de manera transparente al clientes sobre su uso.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación integral, facilitando la realización de reclamaciones, incidencias y sugerencias.

20.1. Información adicional

Nuestro servicio postventa es el seguimiento que se hace de las personas usuarias que han participado en nuestros programas para ver su mejora en la empleabilidad conseguida (si han encontrado un trabajo, si están activamente buscando un trabajo o mejorando sus capacidades a través de programas formativos, si la formación recibida les ha resultado útil...).

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se pone a disposición información detallada de sus características.

21.1. Información adicional

Todas las personas o entidades que reciben nuestros servicios son asesoradas sobre el total de las características de los mismos así como de la financiación de los mismos (Servicio Público de empleo, Fondo Social Europeo, Administración correspondiente,...).

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica

22.1. Información adicional

Acción Laboral evalúa y analiza la satisfacción de las personas empleadas en la entidad a través de una encuesta de Clima Laboral que se viene realizando anualmente desde el año 2014.

A través de esta encuesta se recogen los datos de satisfacción de la plantilla y las necesidades y expectativas de las personas que la forman.

Se estudian los datos recogidos y se establecen mejoras que serán evaluadas en la encuesta del siguiente año y a través de las sugerencias del personal recogidas por del

departamento de calidad.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

En Acción Laboral tenemos elaborado e implantado el I Plan de Igualdad con las medidas asociadas a dicho Plan del que hacemos seguimiento y medición del mismo, hacemos seguimiento periódico y anualmente se elabora un informe con el grado de consecución y seguimiento del mismo.

En estos momentos nos encontramos en el proceso de formación de la Comisión Evaluadora para la realización de un nuevo diagnóstico para posteriormente elaborar el nuevo plan de igualdad que estará vigente en los próximos años.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Actualmente tenemos un Plan de RRHH que se revisa y actualiza periódicamente y está en mejora continua en línea con los resultados de las encuestas anuales de Clima Laboral.

Asociado a este plan de RRHH tenemos un plan de Conciliación que recoge las actuaciones que se llevan a cabo en la entidad y las mejoras que se han puesto en marcha en los últimos años como son la reducción del número de horas trabajadas sobre el convenio colectivo que nos aplica y la instauración de las jornada continua al menos días a la semana y en algunas épocas vacacionales como puede ser el verano, la Navidad y algunas veces la Semana Santa (esto se calcula en función de las horas de trabajo de cada año y las fechas de los festivos anuales).

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Cada responsable de departamento/área identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona o en relación a las funciones desempeñadas por

voluntariado.

25.1. Información adicional.

Actualmente Acción Laboral elabora un Plan de Formación anual con la formación que se imparte durante ese año a todo el personal de la entidad.

Además en cada departamento se analizan las necesidades de formación del personal que lo compone haciendo una petición a RRHH e individualmente si cualquier persona por su trabajo necesita una formación específica lo notifica al departamento de RRHH.

Con toda esta información se elabora el plan definitivo de formación anual y al finalizar se evalúa la eficacia de la misma.

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

Dentro de la organización, trabajamos planes de formación ya sean públicos o privados

Por lo que ofrecemos voluntariamente al personal laboral de la entidad la posibilidad de realizarlos para así poder promocionar y mejorar sus competencias profesionales de carácter personal

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por puestos de trabajo y funciones, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

27.1. Información adicional.

La Seguridad y Salud en el trabajo lo lleva a cabo la Mutua de prevención de Riesgos Laborales quien se encarga de hacer el análisis de los riesgos de todas las delegaciones y de mantenerlo actualizado.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

28.1. Información adicional.

Tenemos un procedimiento escrito para la selección de proveedores en función de su

histórico, el plazo de entrega, la proximidad, la capacidad de respuesta ante pedidos urgentes, si son responsables con el medioambiente (es decir si existiera alguna denuncia o escándalo en este sentido les deshomologamos como proveedores), y con algunos que están más relacionados con el control de nuestros aspectos ambientales tenemos firmado un protocolo de actuación medioambiental (las empresas encargadas de la limpieza de nuestras instalaciones, los mantenedores de los diferentes equipos, la empresa que nos suministra los alquileres de instalaciones y equipos...).

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

29.1. Información adicional.

En la evaluación periódica de nuestros proveedores valoramos las prácticas ambientales y como hemos indicado tenemos firmados con algunos de ellos protocolos de actuación medioambiental, pero de momento no valoramos sus acciones sociales.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

30.1. Información adicional.

Desde nuestra entidad colaboramos con algunas ONGs, fundaciones y entidades sociales en temas de formación para el empleo, orientación laboral y para la realización de prácticas no laborales. En ocasiones hemos colaborado en el banco de alimentos en algunas de nuestras delegaciones, pero no de forma programada y estructurada.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se realizan algunas iniciativas que apoyan la actividad principal de la organización o con personas trabajadoras o voluntarias vinculadas.

31.1. Información adicional.

Las iniciativas en las que participa Acción Laboral están unidas a la actividad de orientación para la inserción y formación para el empleo que forma parte de nuestra actividad económica.

Algunas veces también colaboramos con algunos sindicatos y con la administración pública en la orientación hacia las necesidades reales de algunos colectivos desfavorecidos.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comunican formalmente a las personas empleadas y voluntarias y se fomenta su participación, como puede ser en proyectos de voluntariado, colaboración con campañas, participación en actividades con otras asociaciones.

32.1. Información adicional

En determinadas épocas del año, como en Navidad se informa desde la dirección de la empresa a todos los trabajadores para participar en alguna rifa o colaborar con la lotería para hacer una recaudación que se entrega a alguna ONG como puede ser el Banco de Alimentos.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso.

33.1. Información adicional

Se realizan comunicaciones aisladas a través de nuestra página web, directamente a las personas trabajadoras o de algún medio de comunicación local.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

En Acción Laboral tenemos implantado y en funcionamiento un sistema de gestión medioambiental bajo la norma ISO 14001 desde el año 2016.

Por lo tanto tenemos definida una política ambiental conocida por todo el personal de la entidad y publicada en nuestra página web.

Además tenemos establecidos unos procesos de trabajo y unas instrucciones a disposición de todas las personas trabajadores. Estos procesos sirven para establecer la forma de trabajo de la entidad en todas las delegaciones.

Asociados a estos procesos y a nuestro plan estratégico se han elaborado unos indicadores con sus objetivos anuales y sus mediciones que sirven para hacer el seguimiento de los mismos y trabajar en la mejora continua.

Tenemos definida una evaluación de aspectos ambientales y se ha realizado la misma en todas las delegaciones de la entidad.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

35.1. Información adicional.

Tenemos publicada en nuestra web una comunicación ambiental relacionada con los aspectos ambientales de la organización a disposición de todos nuestros grupos de interés.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

36.1. Información adicional

En Acción Laboral (AL) tenemos implantada la ISO 14001:2015 de Gestión Medioambiental y para ello contamos con:

-Plan Director de Responsabilidad Social

-Tenemos recogidos todos los requisitos legales que nos aplican y la legislación Medioambiental en toda la organización.

-Además tenemos un procedimiento de evaluación de los aspectos ambientales y un documento en el recogemos los aspectos específicos de Acción Laboral en cada una de las oficinas.

-Disponemos de un procedimiento en el que se controlan todas las operaciones de la organización desde el punto de vista ambiental y unas instrucciones técnicas de buenas prácticas ambientales. Se lleva un registro anual de todos los consumos de las materias primas y se establecen objetivos anuales para la reducción de los mismos, que además se ponen como objetivos en la evaluación de los aspectos ambientales. Se hacen anualmente inventarios de residuos y se recogen los datos para su reducción y reutilización.

-Plan de Emergencias medioambientales.

-Hemos establecido los siguientes objetivos de Medioambiente:

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

37.1. Información adicional

Todas las actuaciones en materia medioambiental, que se ponen en marcha son

comunicadas a las personas trabajadoras a través del correo electrónico desde el departamento de calidad y medioambiente, se comunican los objetivos medioambientales, la forma de trabajar sobre ellos, las actuaciones a llevar a cabo por todo el personal para su consecución y los protocolos de buenas prácticas ambientales.

Además de forma periódica se recuerda a todo el personal estas normas básicas de trabajo.

Al resto de grupos de interés se les informa a través de nuestra página web. Con los proveedores más representativos y que tienen más influencia en nuestras actuaciones medioambientales se firma un protocolo de actuación medioambiental.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 2 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 3 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 4 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 5 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 6 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 7 - Capacitar a las personas de la organización.
- 8 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 9 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Socialmente estamos involucrados en favorecer a las personas independientemente de su colectivo de una manera y un trato muy familiar y cercano, que ayuda y facilita el objetivo. Además hemos mejorado en el trato con el cliente ya que se nos caracteriza ya como muy acogedores, empáticos y familiares

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

- La difusión de los valores de la entidad y sus proyectos de una manera transversal y universal
- Implantar procesos de mejora en excelencia empresarial conforme a las nuevas actualizaciones EFQM

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.